

Frauen im Betriebsrat - nur ein Alibi ?

„Es liegt an den Frauen selbst, wenn sie nicht anerkannt werden“, stellt Brigitte Stuhm, seit einigen Monaten Gewerkschaftspraktikantin und frühere Betriebsrätin, fest. Sicherlich steht bei der Frage, ob es weibliche Betriebsräte schwerer haben als ihre männlichen Kollegen, ob auch ihre Situation die auf vielen Gebieten noch festzustellenden Benachteiligungen als Frau widerspiegelt, das Selbstbewußtsein im Vordergrund. Selbstbewußtsein für eine doppelte Aufgabe: durch eigene Tüchtigkeit die traditionellen, gehätschelten Vorurteile ad absurdum zu führen und gleichzeitig Durchstehvermögen gegenüber der Arbeitgeberseite unter Beweis zu stellen.

„Ich habe unseren Chef gefragt, und er möchte nicht, daß ich Ihnen ein Interview gebe“, lehnte eine langjährige Betriebsrätin meine Bitte ab. Unangemessener Respekt und Angst vor dem Arbeitgeber sind allerdings beileibe kein weibliches Attribut. Das betrifft Männer genauso, oft sogar stärker ausgeprägt, wie erfahrene Gewerkschaftsfunktionäre meinen. „Wenn Frauen erst mal begriffen haben, worauf es ankommt, hauen sie mehr auf die Pauke als Männer, die oft viel eher zu Kompromissen bereit sind!“ Und mit dieser Meinung steht Gewerkschaftssekretär Toni Pollen nicht allein da.

Helga B. engagiert sich seit Jahren mit Erfolg im Betriebsrat. Als einzige Frau neben 6 Kollegen. Von den 350 Beschäftigten, darunter nur 20 Frauen, bekommt sie seit langem die zweithöchste Stimmenzahl, bei der letzten Wahl fehlten nur 2 Stimmen bis zur höchsten. „Eine Frau muß immer mehr leisten, größeres Können und Wissen beweisen, wenn sie respektiert werden will!“ ist ihre Erfahrung. Auch im Betriebsrat muß Helga B. ihre Kollegen oft erst in langen Diskussionen überzeugen. „Aber dann stehen sie 100prozentig hinter mir.“ So auch bei den himmelschreienden Lohnunterschieden. Frauen dübeln und lackieren hier Türen. Wie die männlichen Kollegen. Aber jahrelang hatten sie mindestens eine Mark pro Stunde weniger in der Lohntüte. Denn, so begründete die Firmenleitung: Frauen bearbeiten die leichteren Türen! Am „Alleskönner“ sind die Männer in Lohngruppe 4 und 5 eingestuft, die Frauen bei gleicher Tätigkeit in Gruppe 3. Das Arbeitgeberargument: Der Mann trägt die Verantwortung für die Maschine.

Monatelang hat Helga B. nicht lockergelassen, bis diese Benachteiligung erheblich verringert wurde. Beseitigt ist sie noch immer nicht ganz. „Es war sehr schwer, das zu erreichen. Ich habe immer wieder gebohrt und mit dem Arbeitsgericht gedroht.“ Findet sie moralische Unterstützung in der Belegschaft? „Ältere Frauen sind so schnell einzuschüchtern“, sagt sie. „Manche fanden es sogar richtig, daß Männer mehr verdienen. Als ich einige für die Gewerkschaft werben wollte, wissen Sie, was ich zur Antwort bekam? Helga, für die Kirche kannst du 100 Mark haben, aber mit der Gewerkschaft laß uns in Ruhe! Jüngere Kolleginnen sind da fortschrittlicher.“ Manchmal, wenn Helga mit neuen Ideen kommt, und das geschieht wohl öfter, meint der Betriebsratsvorsitzende: „Du raubst mir noch den letzten Nerv, immer brütest du was Neues aus!“ Der schöne Aufenthaltsraum für die ganze Belegschaft, eine ihrer Initiativen, ist schon Wirklichkeit. Der Ruheraum vorerst noch Idee. „Meine Kollegen haben mich für großen-

wahnsinnig erklärt, und "wie ich das wohl dem Alten beibringen wollte. Aber wir haben schon so vieles durchgesetzt, warum schon vorher kapitulieren?"

So manchem Betriebsrat gehen Ruhe und Frieden über alles, und nicht selten wird auf gesetzliche Rechte verzichtet. Waltraud K. ist Betriebsratsvorsitzende in einem Bekleidungsbetrieb geworden, in dem 100 Frauen und 80 Männer arbeiten. Sie löste einen Kollegen ab, der nur Erfüllungsgehilfe für den Arbeitgeber war. „Es war schon ein Problem, bis er erst mal bis zum Chef kam. Am liebsten war ihm anscheinend, wenn er sagen konnte, der Chef war nicht da. Und gemacht wurde dann nur, was der wollte.“ Das hat sich gründlich geändert. Inzwischen ist auch gestreikt worden. Und Waltraud läßt sich nicht einwickeln. „Da wollte doch der Arbeitgeber die Streiktage vom Weihnachtsgeld abziehen. Aber er hat klein beigeben müssen. Nach dem Streik geht alles schnell. Mit den Worten: Dann muß ich zur Gewerkschaft gehen, setze ich mich immer durch. Bei jeder Verhandlung wirkt sich der Streik noch positiv aus!“

Die Firma X mit 690 Beschäftigten versucht, die Betriebsratsvorsitzende Annemarie K. mit Schmeicheleien zu beeinflussen, in der Hoffnung, als Frau sei sie dafür besonders empfänglich. „Sie müssen doch Verständnis für uns haben. Sie sind doch die Mutter der Firma“ ist eine beliebte Redewendung. „Jetzt fällt sie um, glaubt der Chef, das spürt man. Aber da werde ich noch härter, das gibt mir noch mehr Festigkeit“, sagt sie. Und das hat ihr großes Vertrauen im Betriebsrat, bei den fünf weiblichen und fünf männlichen Kollegen, eingebracht. Daß selber schuld ist, wer sich Mitsprache- oder gar Mitbestimmungsrechte beschneiden läßt, ist ein Erfahrungswert für Anna L. „Ehrlich gesagt, habe ich oft Angst vor der eigenen Courage gehabt“, gesteht sie heute, nach 18 Jahren Kleinkampf.

„Da fing ein neuer Chef an und schaffte sofort die Prämien ab. Von heute auf morgen. Das machte für jede Frau zwischen 10 und 18 Mark im Monat aus. Da habe ich laut meine Meinung gesagt.“ Kurz darauf wurde Anne L. in den Betriebsrat gewählt. Seitdem ist ihr Ansehen in der Belegschaft so stetig gestiegen wie der Verdruß bei der Geschäftsleitung. „Die hat alle Methoden angewandt gegen mich, da hat nur noch die Peitsche gefehlt“, stellt Anna L. fest. „Immer wieder hat man mir zu fühlen und verstehen gegeben, daß ich nur eine einfache Arbeiterin bin. Und lange Zeit wurde ich sogar knallhart unter Druck gesetzt wegen einer persönlichen Sache. Als ihr Junge in eine Straftat verwickelt war, bekam sie bei Verhandlungen ständig zu hören, solange sie nicht einmal in der Lage sei, Kinder anständig zu erziehen, müsse man ihre Urteilsfähigkeit in Zweifel ziehen.“ Aber Anna L. hat durchgehalten. Trotz größter Schwierigkeiten. Da gab es die Lohndifferenzen von mindestens 50 Pfennig je Stunde für die genau gleiche Bügeltätigkeit in zwei Abteilungen. Der Arbeitgeberhoffnung, die dummen Frauen ließen sich das ruhig gefallen, machte Anna L. mit ihrem energischen Einsatz ein Ende. Wie in vielen anderen Fragen auch. „Einmal, als die Akkorde gekürzt werden sollten, war es zu einer erregten Auseinandersetzung gekommen. Da schrie der Abteilungsleiter ans Schwarze Brett: „Mit Anna L. spreche ich nicht mehr. Sie hat eine zu laute Aussprache.“ Dank gewerkschaftlicher Unterstützung war das keine zwei Stunden später wieder verschwunden.

Als Lehrlinge und werdende Mütter am Band beschäftigt wurden, holte die Betriebsratsvorsitzende Anna dreimal das Gewerbeaufsichtsamt, weil die Herren dieses Amtes jedesmal befanden, die dort Beschäftigten brauchten ja nur zu tun, was sie so schafften. „Man darf nicht lockerlassen, sonst sieht manches im Betrieb schlimm aus. Ich habe mir immer vorgestellt, wie es ist, wenn ich da rauskomme und den Kollegen sagen muß, es ist anders entschieden worden. Das hat mir immer Kraft gegeben.“ Zivilcourage ist schließlich das A und O für die Betriebsratsarbeit. Auch Ursula W. hat gelernt, sich dem

Einschüchterungsdruck zu widersetzen. Seit Mai ist sie im Betriebsrat, dem ersten, den diese Firma mit 120 Beschäftigten seit Bestehen überhaupt hat.

Durch das neue BVG hat sich den Gewerkschaften so manches bisher fest verschlossene Fabriktor geöffnet. Und was dahinter sichtbar wird, entspricht oft eher dem goldenen Ausbeutungszeitalter unternehmerischer Willkür als den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts. So arbeiteten alle Näherinnen bisher für einen Stundenlohn von 3,25 DM und zwei Wochen Jahresurlaub. Von zusätzlichem Urlaubsgeld und anderen sozialen Leistungen hatten sie keine Ahnung. Und das haben sich alle jahrelang gefallen lassen? „Die hatten doch alle regelrechten Schiß“, antwortet Ursula W. spontan. Da traute sich keine etwas zu sagen. Und wer mal den Mund aufat, wurde angefahren: „Wem es nicht paßt, der kann gehen!“ Hier im Bayrischen Wald, einem industriellen Notstandsgebiet, greifen in der Tat viele Ungelernte auch nach einem miserabel bezahlten Arbeitsplatz. Jetzt stehen Ursula und ihre gewählten Kollegen vor der gewaltigen Aufgabe, dem Unternehmer und den Beschäftigten beizubringen, gesetzliche Verpflichtungen und Rechte wahrzunehmen. „Für die Chefin kommen wir alle vom Kuhstall. Erst seitdem die Gewerkschaft ein- und ausgeht, ist es viel besser geworden. Vorher wurde nur geschrien und geschimpft. Als unser Betriebsrat die erste Betriebsversammlung durchgesetzt hatte, erklärte die Inhaberin der Belegschaft; es sei nur ihrer unsagbaren Güte zu verdanken, daß diese Versammlung überhaupt stattfindet auf ihre Kosten. Und zähneknirschend mußte sie zugeben, daß wir während der Arbeitszeit zur gewerkschaftlichen Schulung gingen: „Auch das muß man sich noch gefallen lassen!“

Den ständigen Kleinkampf um die Einhaltung der Gesetze müssen mehr oder weniger alle führen. Im Nervenkrieg des betrieblichen Alltags offenbart sich unternehmerische Macht in ganzer Schärfe. Monika M. bekommt sie immer wieder zu spüren. Einmal kam sie von einer Gewerkschaftsschulung zurück und fand ihren Arbeitsplatz besetzt. „Ich sollte im Lager arbeiten. Und das bei Lohn einbüßen.“ Aber das Arbeitsgericht befand, daß diese Tätigkeit unter der Qualifikation einer gelernten Näherin sei. So also konnte man der unbequemen Betriebsratsvorsitzenden nicht beikommen. „Na, was hier früher alles möglich war! Sollten Überstunden gemacht werden am Abend, wurden sie morgens erst angekündigt. Wer nicht mitmachen wollte, wurde fristlos entlassen. Überstundenprozente wurden sowieso nie bezahlt.“ Monika war damals das einzige Gewerkschaftsmitglied unter allen 80 Beschäftigten. Eines Tages legte sie mit 10 Kolleginnen das halbe Band lahm. Der ersten Protestaktion folgte die zweite, an der sich schon 20 beteiligten. Bald folgte die erste Betriebsratswahl.

Als Vorsitzende hat Monika entscheidend dazu beigetragen, daß täglich bezahlte Kurzpausen von dreimal 10 Minuten eingeführt wurden. Monika M. läßt sich nicht mundtot machen: „Wir sind knallhart in der Verhandlung!“ Neben abgebauten Ungechtigkeiten und gestiegenen Löhnen gibt es hier einen wesentlichen Erfolg: alle Kolleginnen wurden zum Nachdenken gebracht, sie wurden Mitglied der Gewerkschaft. Früher bekam die Chefin zu Weihnachten Blumen. Heute bekommt Monika, die Kollegin, die sich für alle am stärksten einsetzt, diese Aufmerksamkeit. Sie hat manches durchgestanden. Bis zur fristlosen Entlassung vor zwei Jahren. Die Tarifverhandlungen waren gescheitert, der Streik stand kurz bevor. Monika M. wollte wegen einer Rechtsauskunft mit der Gewerkschaft telefonieren, doch der Betriebsleiter riß ihr den Hörer aus der Hand. Worauf sich Monika unverzüglich selbst ins Gewerkschaftsbüro begab. „Die kommt hier nicht mehr rein“, befand der Chef. Sie kam. Als Wahlhelferin für die Urabstimmung. Und nach dem erfolgreichen Streik erklärten alle Kolleginnen: „Ohne Monika fangen wir nicht an.“ Diese eindeutige Haltung unterstützte die gewerkschaftliche Verhandlung. Die Entlassung wurde zurückgezogen.

Ellen B. meint: „Betriebsratsarbeit ist eine große Nervenbelastung. Aber deswegen aufgeben? Nein, erst recht nicht!“ Sie hat es nach zwei Seiten schwer. Die Kolleginnen im Betrieb stehen auf dem Standpunkt, daß ein Mann mehr Durchsetzungsvermögen hat, daß Frauen nicht soviel können. Dagegen muß man sich durchsetzen. Und beim Arbeitgeber. Der ist grundsätzlich gegen Frauen. Die Frau ist eine Fehlkonstruktion, sagt er, sie erlaubt sich Kinder zu kriegen. Er spricht vorzugsweise nur mit dem Vorsitzenden. „Bringen Sie keinesfalls die Frau B. zur Verhandlung mit, schärft er dem Betriebsratsvorsitzenden ein.“ Aber Ellen B. weiß sich zu helfen, als Stellvertreterin. Sie schneit einfach in das Chefbüro herein und hat manches durchgesetzt. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist verwirklicht. „Bei uns verdienen Frauen oft mehr nach Leistung. Ich bin überzeugt, es gäbe Stunk, wenn die Männer immer wußten, was die Frau'en verdienen. Aber durchsetzen läßt sich alles nur unter Druck. Der Chef sagt zu allem sofort nein, und wenn es sich nur um Klosettpapier handelt. Das beste Mittel ist, mit der Gewerkschaft zu drohen.“

Else M. hat es schon schwer, sich bei den eigenen Kollegen im Betriebsrat durchzusetzen. Von 31 Mitgliedern sind hier 3 Frauen, Else M. die einzige freigestellte neben 8 männlichen Kollegen. „Man muß immer ganz eindeutig auftreten“, sagt sie, „sonst wird man in die Ecke gedrängt. Den Männern fällt ein Stein aus der Krone, meinen sie. Der alte patriarchalische Standpunkt ist nicht überwunden. Sie versuchen immer, uns Frauen die miesen Aufgaben zuzuschieben, die Kinkerlitzchen, und oft dient man mehr als Aushängeschild, weniger als gleichwertig anerkannte Kollegin.“ Sie schildert den Fall, als von einer Abteilungsverlegung 200 Frauen betroffen waren. „Unser Prinzip war: niemand darf entlassen werden. Doch bei einigen, die kurz vor Vollendung des 60. Lebensjahres standen, wurde überlegt, ob sie vorzeitig aufhören könnten. Ich habe also gewissenhaft geprüft, wie sie mit ihrer Rente finanziell dastehen würden. Dabei hatte ich einen ständigen Kampf mit meinen Kollegen, die glatt urteilten: Mit 300 Mark Rente kann sie auskommen!“

Else M., die bei vielen Wahlen die meisten Stimmen erhielt, auch von den 4 500 Männern, die $\frac{2}{3}$ aller Beschäftigten stellen, setzte sich immer besonders dann ein, wenn Frauen benachteiligt werden. Da wurden beispielsweise Frauen an einer Maschiene eingesetzt, die bis dahin nur von Männern bedient worden war. Natürlich verlangte der Betriebsrat sofort eine Neueingruppierung. Anhebung um eine Lohngruppe, um die Lohngleichheit herzustellen. Doch die Firmenleitung wollte lediglich den Ausgleich zahlen, die Umgruppierung nicht vornehmen. Sie erklärte, die Frauen müßten dann eben wieder dort aufhören, als der Betriebsrat auf seiner Forderung beharrte. Da meldeten sich die Betroffenen zu Wort: „Wenn wir diesen Arbeitsplatz verlieren, könnt ihr was erleben!“ Also blieb es bei der freiwilligen Zulage. Bei einer Betriebsverlegung wurden auch diese Frauen wieder an einen anderen Arbeitsplatz gestellt. Die Lohneinbuße betrug 1,50 DM vom Stundenlohn. Wären sie umgestuft gewesen, hätten sie Anspruch auf die Besitzstandsklausel gehabt, bei der freiwilligen Zulage nicht. „Jetzt kämpfen wir dafür, daß sie durch stufenweise Anhebung den alten Lohn wieder erreichen. Das ist nur durch ständiges Hämmern möglich. Ich argumentiere bei der Betriebsleitung: ‚Sie wollen doch nicht in den Verruf kommen, Gesetze zu verletzen.‘ Das zieht meistens, denn die Firma ist sehr auf ihren sozialen Ruf bedacht.“

Else M. macht seit Jahren eine Erfahrung: „Frauen werden vordergründig auch bei gesellschaftspolitischen Aufgaben als Geschlechtswesen gesehen, weniger als Partner. Aber ich will nicht hofiert, sondern voll anerkannt werden. Ich pfeife auf die kleinen Kavaliersgesten, die in Wahrheit nur überdecken, daß uns Rechte vorenthalten werden und die Benachteiligungen verschleiern.“ Sie bittet mich vor allem, nicht ihren Namen zu nennen, damit könnte ich ihre Situation erschweren. Dieser Wunsch wurde von fast

allen vor mir Befragten geäußert. „Um Himmels Willen keine Namen, da würde ich vielleicht Schwierigkeiten bekommen“, formulierte eine Betriebsrätin. Und dieser Wunsch hängt nicht mit mangelnder Courage, sondern natürlich vielmehr mit der einseitigen Machtverteilung zugunsten der Unternehmerseite zusammen, mit der Betriebsräte, ob männlich oder weiblich, täglich konfrontiert werden.

Herta Lischke-Arbert

Gewerkschaftliche Frauenarbeit „vor Ort“

Organisationsbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

Kollegin N., etwa 45 Jahre alt, ist in einer mittelgroßen Stadt am Rande des rheinisch-westfälischen Industriegebiets Betriebsrätin in der Filiale eines großen Kaufhaus-Konzerns. Seit sie 1950 zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt wurde, hat sie mehrere ehrenamtliche Funktionen in ihrer Organisation, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen übernommen, sie ist außerdem Mitglied des Gesamtbetriebsrats des Kaufhaus-Konzerns. Wir fragten Kollegin N. nach der Problematik der Frauenarbeit, wie sie sich Gewerkschaftsvertretern in ihrem Bereich darstellt.

Lohndiskriminierung sieht Kollegin N. als in ihrem Betrieb nicht problematisch an. Die Gehälter für Verkäuferinnen/Verkäufer sind allerdings auch nach dem seit Frühjahr 1972 geltenden Tarif noch sehr niedrig: 800,— DM brutto ab 7. Berufsjahr, das man ungefähr im Alter von 25 erreicht; auch unter Einrechnung von Verkaufsprämien bleibt das Gehalt unter 1000,— DM brutto monatlich. Endgehalt ab 9. Berufsjahr (27—28 Jahre) ist 960,— DM brutto. Die niedrigen Tarifgehälter geben den Unternehmern einen weiten Spielraum für Manipulationen mit übertariflichen Gehältern. Kollegin N. erzählt, daß vorwiegend ältere Verkäuferinnen nach Tarif bezahlt werden, jüngere dagegen häufig übertarifliche Zulagen erhalten, da sonst die Gefahr besteht, daß sie zu lukrativeren Anstellungen in die nahe Großstadt pendeln; seitens des Betriebsrats bemühe man sich, entsprechend höhere Gehälter dann auch für die älteren Kolleginnen der Abteilung durchzusetzen. Als Ursache für die niedrigen Tarifgehälter nennt Kollegin N. den Umstand, daß in den Tarifverhandlungen die kleinen Einzelwarenhändler überrepräsentiert sind gegenüber den Großkonzernen und die Ergebnisse „drücken“. Immerhin, im Frühjahr gab es in Wuppertal einen Kaufhausstreik, im Betrieb der Kollegin N. wurde „nach Vorschrift“ gearbeitet, beides mit Unterstützung der Gewerkschaft HBV, um den Tarifforderungen Nachdruck zu verleihen.

Daß trotz schlechter Bezahlung die Kaufhäuser noch Arbeitskräfte finden, liegt offenbar in den relativ guten Sozialleistungen, über die uns Kollegin N. zumindest für „ihr“ Unternehmen berichtet: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Jahresprämie (ein durchschnittliches Monatsgehalt) wirken sich etwa dahingehend aus, das ein langjährig Beschäftigter auf 14 Monatsgehälter kommt; hinzu kommen betriebliche Altersversorgung, ein Unterstützungsverein und die Möglichkeit verbilligten Einkaufs. — Daß durch die Aufteilung auf verschiedene Abteilungen und durch unterschiedliche Prämienhöhen (die sich nach der „Schwerverkäuflichkeit“ einer Ware richten) möglicherweise im Endeffekt doch wieder Gehaltsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Verkäufern entstehen, sieht Kollegin N. als nicht gegeben.

Freilich, Männer haben auch weiterhin die besseren *Aufstiegschancen*; der Aufstieg vom Verkäufer zum Erstverkäufer und zum Substitut ist bei Frauen eher die Ausnahme, und zwar deshalb, weil ein solcher Aufstieg mit innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen einhergeht, die auch schon einmal eine längere Abwesenheit vom Heimatort erfordern. Ist die höhere Position erreicht, ist natürlich auch ein Ortswechsel auf Dauer möglich. Frauen, deren primärer Bezugspunkt nach wie vor die Familie ist, sind viel eher ortsgebundener als Männer. Trotz dieser Hemmnisse durch die den Frauen zugewiesene Rolle ist beispielsweise die Zahl der Abteilungsleiterinnen angestiegen. Die Unterordnung eventueller Karrierepläne unter das Bestimmungsrecht des Mannes und/oder der Familie erscheint Kollegin N. als zwar bedauerlich gleichwohl unabänderlich; sie erwähnt den Fall einer Kollegin, der sie zugeredet hat, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, und die ihr jetzt dankbar ist, weil sie in der besseren Position etliches mehr verdient. — Betriebskindergärten kennt man nicht; offenbar sind auch seitens des Betriebsrats nie Vorstöße in dieser Richtung unternommen worden; in einigen Filialen des Konzerns existieren Kindergärten für die Kundschaft.

Daß, wie Kollegin N. meint, die Frauen abends und an Wochenenden eher „im Haus bleiben“ als die Männer, schlägt auch bei der Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen negativ zu Buch: „Männer haben immer noch ein oder zwei Abende in der Woche zum Kegeln frei“, berufstätige Frauen widmen ihre Abende der Familie und dem Haushalt.

Dennoch ist der Betrieb der Kollegin N. unter gewerkschaftlichen Gesichtspunkten keine Wüstenei, im Gegenteil: mit 60% der Beschäftigten, die Mitglieder von HBV sind, ist der Organisationsgrad sehr hoch. 1971 sei er stark angestiegen; Kollegin N. sieht hier nicht zuletzt positive Auswirkungen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes; es habe darüber wie auch in jüngster Zeit über sozialpolitische Programme wie das „Babyjahr“ und die Rentenreform Diskussionen unter den Kolleginnen gegeben. Als Vorteil des neuen BetrVG sieht Kollegin N. auch die Möglichkeit, in Betriebsversammlungen für die Gewerkschaft zu werben, was sich günstig auf die Neuzugänge ausgewirkt habe.

Im Betriebsrat sind die Frauen trotz ihres zahlenmäßigen Übergewichts in der Belegschaft unterrepräsentiert. Kollegin N.: „Frauen wählen Männer, besonders wenn ein netter Mann kandidiert.“ Der 5 zu 6 Unterrepräsentation der Frauen in dem Filialbetriebsrat entspricht eine 3 zu 16 Unterrepräsentation im Gesamtbetriebsrat. Im Arbeitsausschuß des Filialbetriebsrats dominieren dagegen die Frauen mit 4 zu 1, im Arbeitsausschuß des Gesamtbetriebsrats sind sie den Männern wiederum 2 zu 5 unterlegen. Mitglieder im Filialbetriebsrat sind: ein Substitut, ein Dekorateur, ein Elektriker, ein Innendekorateur, ein Lagerist, eine Kollegin aus der Verwaltung, eine Substitutin, eine Verkäuferin und eine Schneiderin. Das Alter der Betriebsräte beträgt etwa 32 bis 65 Jahre; jüngere ließen sich nur schlecht für die Betriebsratstätigkeit begeistern. Bei ihren männlichen Kollegen im Betriebsrat konstatiert Frau N. übrigens eine gewisse „Positionsangst“; sie ordnet den Betriebsrätinnen allgemein mehr Durchsetzungswillen zu, sie seien eher bereit, mal auf die Barrikaden zu steigen. Möglicherweise wirkt sich die geringere Aufstiegsorientiertheit der Frauen hier im positiven Sinn aus. Vorurteile der männlichen Betriebsräte gegenüber den weiblichen bzw. Vernachlässigung der spezifischen Probleme der Arbeitnehmerinnen durch männliche Betriebsräte hat Kollegin N. in ihrem Bereich nicht feststellen können.

Organisationsbereich der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB)

Gisela Wiltfang ist beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil-Bekleidung Sekretärin in der Abteilung Frauen. Die Frauenabteilungen der Gewerkschaften sind seit einiger Zeit in einer Phase der Umorientierung: man möchte aus der Isolierung heraus, „Frauen-

fragen" sollen von Frauen *und* Männern gemeinsam erörtert werden. In diesem Sinn versteht sich die Abteilung Frauen bei GTB in erster Linie als „Anreger“ für die anderen Abteilungen, wie Tarifpolitik, Sozialpolitik usw.

54 % aller Mitglieder der Gewerkschaft Textil-Bekleidung sind Frauen, dennoch sind sie in den Tarifkommissionen unterrepräsentiert. Kollegin Wiltfang erklärt das so: In den Verwaltungsstellen bestehe die Tarifkommission aus 10—15 Leuten, zumeist den Betriebsratsvorsitzenden der großen Betriebe, verhandelt wird aber auf Bezirksebene, jede Verwaltungsstelle entsendet in die Bezirkstarifkommission nur 1 oder 2 Delegierte, das sind dann meistens Männer. In den Tarifkommissionen setzen sich die Frauen vor allem für absolute Erhöhungen ein (statt Prozentsätze), um die Schere zwischen hohen und niedrigen Einkommen zu verkleinern. An der geringen Vertretung der Frauen in den Tarifkommissionen wird sich jetzt voraussichtlich einiges ändern, da die Frauen bei den letzten Betriebsratswahlen einen großen Sprung nach vorn getan haben; waren früher (Betriebsratswahlen 1968) 40,9% aller Betriebsräte im Organisationsbereich von GTB weiblich, so sind es jetzt 46%; sogar 39,9% aller Vorsitzenden sind weiblich, in der Bekleidungsindustrie sind $\frac{2}{3}$ aller Betriebsratsvorsitzenden Frauen. Vor allem auch mehr jüngere Kolleginnen haben sich engagiert. Hartnäckige gewerkschaftliche Arbeit unter den Frauen, nicht zuletzt angebotene Schulungen haben diesen Erfolg ermöglicht. Kollegin Wiltfang hat den Eindruck, daß die Betriebsrätinnen im Kreis der Kollegen durchaus anerkannt sind, auch sie spricht von der Erfahrung, daß Frauen, sind sie erst einmal gewählt, sich stärker engagieren und gegen Ungerechtigkeiten energischer ankämpfen als Männer, die eher um ihre weiteren Aufstiegsmöglichkeiten bangen. Betriebsratschulungen können nach dem neuen BetrVG während der Arbeitszeit stattfinden, das hat vor allem den weiblichen Mitgliedern geholfen.

Zum Thema *Lohnungleichheit* berichtet Kollegin Wiltfang von einem neuen Tätigkeitsmerkmale-Katalog, den die Gewerkschaft im Entwurf erstellt hat. Aber es sei oft schwierig, die Frauen selbst für dieses Problem zu interessieren: wenn man 1 bis 2 Mark über dem Tariflohn im Akkord verdiene (was freilich nur die jüngeren während einiger Jahre durchhalten können), interessiere man sich wenig für das, was im Tarifvertrag steht. Auch versuchen die Unternehmer, durch Neufestsetzen der Akkorde Tariflohnerhöhungen wieder wettzumachen. Die Lohnungleichheit wirkt sich vor allem so aus, daß Männer außertarifliche Zulagen erhalten (Begründungen dafür gibt's immer), die den Frauen vorenthalten werden — ihr Zorn richtet sich dann häufig gegen den Betriebsrat oder gegen die Gewerkschaft — was dem Arbeitgeber nur recht sein kann. — Zur Frage des Streiks wegen der schlechten Frauenlöhne meint Gisela Wiltfang, daß die Entscheidung über einen Streik vom Gesamtbild des in Tarifverhandlungen Erreichten abhängt. Wenn man eine entsprechende Lohnerhöhung durchgesetzt habe und dann noch die Umgruppierung von Frauen in die nächsthöhere Lohngruppe anstünde, seien die Männer (auch die Frauen) meist nicht bereit, wegen dieser Umstufung auf die Straße zu gehen; die notwendige Vorarbeit für Umstufungen sei die Verringerung der Abstände zwischen den einzelnen Lohngruppen.

Organisationsbereich der Deutschen Postgewerkschaft (DPG)

Gegenüber der relativ starken gewerkschaftspolitischen Stellung der Frauen im Bereich Textil-Bekleidung sind die Frauen im Organisationsbereich der DPG außerordentlich unterprivilegiert. Unsere Gesprächspartner, eine Personalrätin und eine für die Frauenarbeit in der Verwaltungsstelle zuständige Kollegin, berichteten über die typischen Frauenarbeiten in einem Postamt einer rheinischen Großstadt. Da gibt es zum Beispiel den Paketumschlagdienst, eine körperlich anstrengende, sehr schmutzige Arbeit, die nachts geleistet werden muß. Hier arbeiten ausschließlich Frauen, es sei denn, es werden vorübergehend ausländische Arbeiter eingestellt, die im sonstigen Postbereich nicht zu ge-

brauchen sind, weil sie die deutsche Sprache nicht lesen und schreiben können. Die Frauen im Paketumschlagdienst verdienen für eine 30stündige wöchentliche Arbeitszeit mit Zuschlägen (Nachtarbeit, Schmutzzulage) 700,— DM im Monat. Für diese Tätigkeit gibt es lange Wartelisten von Frauen, die tagsüber ihre Männer und Kinder versorgen wollen. Die Bedingungen ihrer Arbeit sehen sie als völlig normal an, obwohl sie spätestens nach einigen Jahren Unterleibsbeschwerden haben. „Wenn sie so weit sind, daß sie mit gutem Gewissen dem Ehemann und den Kindern gegenüber Tagesarbeit leisten können, sind sie total kaputt“, so die Kollegin aus der DPG-Verwaltungsstelle, die selbst einige Zeit diese Arbeit gemacht hat. Genehmigt sei inzwischen der Bau eines Kindergartens für zwei Postämter und die Fernmeldeämter der Umgebung — ein Kindergarten mit 75 Plätzen, aber allein eins der beiden Postämter beschäftigt rund 1 000 Frauen, die zusammen mindestens ebenso viele Kinder haben.

Aufstiegsmöglichkeiten sind im öffentlichen Dienst für Frauen und Männer prinzipiell gleich. Aber die Frage sei „wie bringen die Frauen alles unter einen Hut“ — Beruf und Familie nämlich. Daher, so berichten die DPG-Kolleginnen, bestehe bei sonst gleichen Voraussetzungen der Trend, die höhere Position eher mit einem Mann als mit einer Frau zu besetzen. — Beförderungen sind im öffentlichen Dienst nicht einklagbar.

Der Unterprivilegierung der Frauen in der Arbeit entspricht ihre Unterrepräsentation in den Vertretungskörperschaften; unsere Gesprächspartnerinnen schätzen den Anteil der weiblichen Personalräte auf 10%. Die Postgewerkschaft stößt bei der Werbung weiblicher Mitglieder auf eine Vielzahl von ablehnenden Äußerungen: „Mein Mann ist schon in der Gewerkschaft“, „ich arbeite ja doch nur Teilzeit“, „die Beiträge sind zu hoch“, „was tut denn die Gewerkschaft überhaupt?“ usw. Frauen dann zu einer Kandidatur für den Personalrat zu bewegen ist noch weitaus schwerer. Um der anderen Seite auch nur gegenüberzutreten zu können, müssen Personalräte Experten im Recht des öffentlichen Dienstes sein. Sie müssen sich durch einen Wust von Gesetzen, Verordnungen und Bestimmungen durcharbeiten, was eine Menge Zeit beansprucht. Unsere Gesprächspartnerinnen betonen immer wieder, daß es zu Konflikten mit den Ehemännern kommt, wenn die Frauen durch Personalrats- oder Gewerkschaftsarbeit stark beansprucht sind. „Wochenendschulungen für Frauen sind indiskutabel.“ Allerdings sei der Hinweis auf die Familie auch bisweilen ein Vorwand, viele Kolleginnen dächten offenbar „gibt man der DPG erst den kleinen Finger, nimmt sie dann die ganze Hand“.

Unsere Gesprächspartnerinnen vermissen bei den männlichen Kollegen übrigens ein hinreichendes Verständnis für die Belange der bei der Post arbeitenden Frauen. In der Verwaltungsstelle bestehe der Hang, die Arbeit des Ortsfrauenausschusses nicht ernst zu nehmen. Die Personalräte würden bei Kündigungen von Frauen soziale Gesichtspunkte nicht genügend berücksichtigen; nicht selten sei die Reaktion „wieso arbeitet die überhaupt, sie hat doch einen Mann“.

Claudia Pinl